

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI,
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KEBON**

AGUNG PG. TRANGKIL DI PATI

Anis Dwiyanti

email : 211201102307@mhs.dinus.ac.id

Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

URL :<http://dinus.ac.id/>

ABSTRACT

This aim of this to examine the effect of work environment (X1), work discipline (X2,) compensation (X3), and organizational commitment (X4) affect on employee performance (Y) of PT. Kebon Agung PG. Trangkil in Pati. The object of research is PT.Kebon Agung PG. Trangkil in Pati which is a private company engaged in manufacturing sugar. The company was located at Trangkil villags district. Population and sample in this study were employees of PT. Kebon Agung PG. Trangkil in Pati, amounting to 270 employees. The sample was 80 employees. Type of data is the primary and secondary. Methods of data collection using the questionnaire. Data analysis techniques inthis study using multiple linear regression analysis. Hypothesis test using the F statistic to test the effect of simultaneous variables and the t statistic for testing the partial regression coefficients. The results showedthat all variables passed the test of classical assumptions and fit for use as a research data. The results ofthe t test statistic indicates that Work Environment (X1), Work Disciplince (X2), Compensation (X3),

Organizational Commitment (X4) have a significant effect on employee performance (Y).

F test results stating that all the variables in this study have a significant effect on employee performance. And regression estimation results demonstrate the predictive ability of all of the independent variables on employee performance (Y) amounted to 87.3%, while 12.7% are influenced by other factors outside of this research.

Keyword: Work environment, Work Discipline, Compensation , Organizational Commitment And Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dan menurut Slamet (2007:26) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Simamora (2006) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Rivai (2006), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja karyawan

Menurut Rivai (2006), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

2. Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2008) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja yang lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

3. Disiplin kerja

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan (Heri, 2010). Kedisiplinan yang ditanamkan para karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu upaya pemimpin untuk membuat karyawan bekerja secara disiplin dan pemimpin tersebut juga dapat menunjukkan cara yang paling baik dan membantu karyawan bertindak disiplin dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan sehari-harinya (Malayu Hasibuan, 2009).

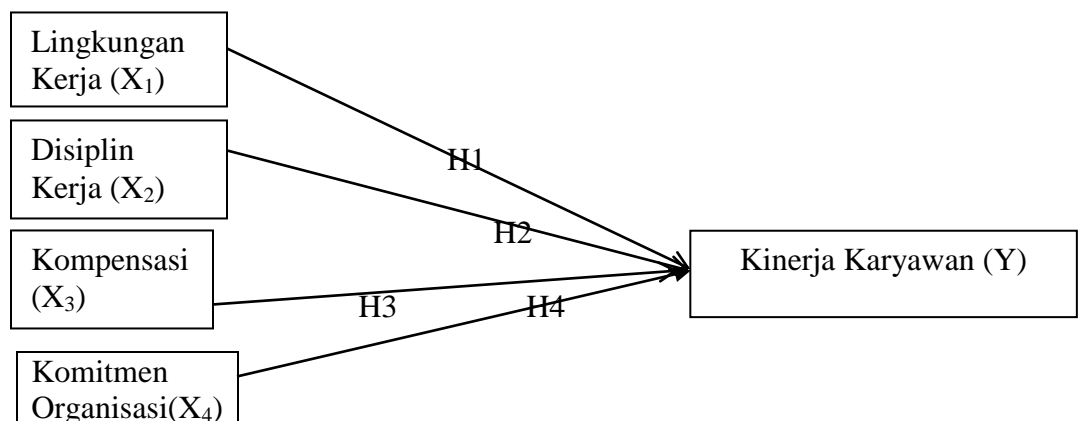
4. Kompensasi

Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins,2008).

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS PENELITIAN

H1 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 = Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Defisi Operasional

Definisi Operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja (X_1) dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut

(Sedarmayanti 2001) :

- a. Pencahayaan
- b. Suhu Udara
- c. Kebisingan
- d. Dekorasi/Tata Ruang
- e. Hubungan Karyawan

2. Disiplin kerja (X_2), Menurut Hasibuan (2009) diukur melalui :

- a. Kehadiran tepat waktu
- b. Ketepatan waktu penyelesaian tugas
- c. Mentaati peraturan kerja
- d. Menjalankan prosedur kerja
- e. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

3. Kompensasi (X_3) menurut Hasibuan (2012:86) diukur melalui :

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Upah insentif
- d. Asuransi
- e. Fasilitas kantor

4. Komitmen organisasi (X_4) menurut Robbins dan Judge(2007) diukur melalui :

- a. Bangga terhadap perusahaan
- b. Bagian dari keluarga
- c. Rasa memiliki pada perusahaan
- d. Berat meninggalkan perusahaan
- e. Karyawan loyal

5. Kinerja karyawan(Y) menurut Mangkunegara (2009:9) diukur melalui :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerja sama
- e. Inisiatif

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah dengan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono 2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil, yang memiliki jumlah karyawan tetap 270 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono 2012:81).

Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001).

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer (Usman dan Akbar, 2006:20), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data Sekunder Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Metode Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang digunakan dengan perhitungan matematika / statistik (Supardi,2005: 166).

Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala *Likert* yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan ke dalam lima tingkatan sebagai berikut (Sugiyono,2005:87), yaitu :

- a. Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi nilai = 1
- b. Untuk jawaban tidak setuju diberi nilai = 2
- c. Untuk jawaban netral diberi nilai = 3
- d. Untuk jawaban setuju diberi nilai = 4
- e. Untuk jawaban sangat setuju diberi nilai = 5

Uji Kualitas Data

Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung metode analisis regresi linear berganda (Sugiyono,2008:277) :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model memiliki distribusi normal, juga terbebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Dengan demikian lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan komitmen organisasi dapat digunakan untuk meneliti kinerja karyawan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t lingkungan kerja = 0,188 dengan $\text{sig.} 0,037 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja dengan adanya angka signifikan dan positif mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja

di perusahaan maka hasilnya semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung PG. Trangkil.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang lingkungan kerja yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata terkecil adalah item pertanyaan pertama yaitu ruang kerja mempunyai suhu yang ideal, berarti dalam hal ini perusahaan kurang memperhatikan kenyamanan dalam segi suhu yang berada di masing - masing ruangan kerja. Sehingga karyawan kurang puas terhadap suhu yang berada di ruang kerja. Sebaiknya perusahaan harus membenahi fasilitas – fasilitas yang ada di kantor, sehingga karyawan semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainul dan Taufiq (2012), Agus Prihantoro (2012), terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 0,307 dan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan maka hasilnya semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang disiplin kerja yang didapatkan, item yang mempunyai nilai rata-rata terkecil adalah item ke 3 yaitu selalu mentaati peraturan kerja yang ada di perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kurangnya rasa

tanggung jawab karyawan untuk dapat mentaati peraturan kerja dengan baik. Dengan demikian perusahaan harus memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak taat pada peraturan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainul dan Taufiq (2012), Arief dan Wadji (2011), Ariana dan I Gede Riana (2013), Agus Prihantoro (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 0,230 dan sig. $0,002 < \alpha = 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kompensasi yang diberikan maka hasilnya akan berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang kompensasi yang didapatkan, item yang mempunyai nilai rata – rata terkecil adalah item ke 5 yaitu mengenai fasilitas kantor yang memadai membuat semangat bekerja. Penilaian ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor belum memadai sehingga karyawan tidak semangat untuk bekerja. Sebaiknya perusahaan memberi fasilitas yang memadai sehingga mereka dapat semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arief dan Wadji (2011), Ariana dan I Gede Riana (2013), Yuli Suwati (2013) menyatakan

bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 0,226 dan sig. $0,001 < \alpha = 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang diberikan maka hasilnya akan berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang komitmen organisasi yang didapatkan, item yang mempunyai nilai rata – rata terkecil adalah item ke 2 yaitu mengenai saya bagian dari keluarga perusahaan tempat saya bekerja. Penilaian ini menunjukkan karyawan belum dapat merasa bahwa mereka adalah bagian dari keluarga perusahaan tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mamik (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung PG Trangkil adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Artinya, apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Artinya, apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Artinya, apabila kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Artinya apabila Komitmen Organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat dikemukakan saran yang sekiranya dapat membantu dan bermanfaat bagi kemajuan dan peningkatan kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG Trangkil yaitu :

1. Faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel disiplin kerja yang dimana koefisien regresinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel disiplin kerja indikator yang memiliki penilaian terendah yaitu mentaati peraturan kerja yang ada di perusahaan. Dengan demikian sebaiknya perusahaan memberi sanksi kepada karyawan yang kurang disiplin terhadap peraturan- peraturan

yang ada di kantor. Sehingga karyawan segan atau berfikir ulang apabila melanggar peraturan yang ada.

2. Faktor terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil adalah variabel lingkungan kerja. Pada variabel lingkungan kerja indikator yang memiliki penilaian terendah yaitu mengenai ruang kerja yang mempunyai suhu ideal, sehingga dapat di jelaskan bahwa beberapa karyawan masih kurang nyaman terhadap ruangan kerja mereka. Dengan demikian, perusahaan harusnya lebih memperhatikan serta membenahi semua fasilitas kantor yang dapat membuat karyawan lebih nyaman untuk bekerja sehingga mereka semangat dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah Arief Chaidir dan Forid Wadji. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan, stress Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensai Dengan Kinerja Pegawai". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 12. No 1. Juni 2011.
- Agung, Dwi Nugroho. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". *Jurnal Economia*. Vol. 9. No. 2. Oktober 2013. Hal 191-200. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. Jawa Tengah.
- Ariana dan I Gede Riana. 2013 "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & SPA Ubud, Gianyar". *E-Jurnal Universitas Udayana*. Vol 2. No 1. 2013.
- Ghozali, Imam. 2005. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegor. Semarang.
- Hasibun, Malayu, SP. 2009. *Manajamen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit: Bumi Aksara.
- Heri Marwanto. 2010. Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sentral swalayan di Kendal. *Skripsi Progdj manajemen FEB.UDINUS*.
- Hidayat Zainul, MM & Muhamad Taufiq, MH. 2012 "Pengaruh lingkungan Kerja dan Disiplin kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang". *Jurnal WIGA* Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN No 2088-0994.
- Mamik. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Majalah Ekonomi*. Tahun XX No 1 April 2010. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Nitisemito, s..Alex, 2008. *Manajen Personalia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Prihanto Agus, 2012. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen", *Value ADDED*. Vol 8. No 2. Maret 2012- Agustus 2012.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge 2007. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Jakarta Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P 2008. *Perilaku Organisasi* (Edisi 12) Jakarta Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Suwati Yuli 2013 "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-17. Alfabeta. Bandung.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama UII Press. Yogyakarta.
- Supranto. J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*, cetakan kedua, Jakarta : Erlangga.
- Usman, Husaini, dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. *Pengantar Statistika*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT Bumi Akba.